

Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht beschreibt die Vergütungsgrundsätze, den Governance-Rahmen sowie das Vergütungssystem der Zur Rose Group AG. Ausserdem enthält er detaillierte Angaben zur Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung für das Geschäftsjahr 2020 (Berichtsjahr). Dieser Bericht erfüllt die Anforderungen der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) vom 1. Januar 2014 sowie von Ziffer 5 des Anhangs zur Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance (RLCG) der SIX Swiss Exchange vom 20. Juni 2019.

1 Grundsätze

1.1 Prinzipien der Vergütung für die Gruppenleitung

Der Wert und Erfolg der Zur Rose Group AG hängt im Wesentlichen von der Qualität und vom Engagement der Mitarbeitenden ab. Die Vergütungspolitik verfolgt das Ziel, qualifizierte Personen für die Gruppe zu gewinnen, zu motivieren und zu binden. Mit den leistungsorientierten und aktienbasierten Komponenten soll ausserdem das Denken und Handeln den Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre angeglichen werden.

Das Vergütungssystem beruht auf folgenden Grundsätzen:

- (a) Das Vergütungssystem verankert die strategischen Wachstumsziele;
- (b) die Vergütung ist fair, marktgerecht und transparent, und
- (c) sie unterstützt die Rekrutierung, Motivation und Bindung von talentierten und motivierten Mitarbeitenden.

1.2 Prinzipien der Vergütung für den Verwaltungsrat

Die Mitglieder des Verwaltungsrats sollen in der Ausübung ihrer Aufsichtstätigkeit unabhängig handeln. Daher erhalten sie für ihre Arbeit ausschliesslich eine fixe Vergütung pro Amtsperiode (Retainer), die teils in bar und teils in blockierten Aktien der Gesellschaft gewährt wird.

2 Governance

2.1 Rolle der Aktionäre und Vergütungsbestimmungen in den Statuten

Gemäss den Schweizer Bestimmungen zur Mitsprache bei der Vergütung haben Aktionäre von in der Schweiz kotierten Unternehmen massgeblichen Einfluss auf die Vergütung von Verwaltungsrat und Gruppenleitung. Zum einen genehmigen die Aktionäre jedes Jahr die maximalen Gesamtbeträge der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung. Darüber hinaus unterliegen die Grundsätze für die Vergütung den ebenfalls von den Aktionären genehmigten Statuten. Die Statuten können online unter <https://zurrosegroup.com/websites/zurrosegroup/German/2080/corporate-governance.html> eingesehen werden. Darin zu finden sind die Regelungen betreffend die Abstimmung über die Vergütungen durch die Generalversammlung (Art. 25), die Grundsätze der Vergütung sowie die Regelungen zu den Grundsätzen der erfolgs- und leistungsabhängigen Vergütung (Art. 27), des Zusatzbetrags (Art. 26) und der Gewährung von Darlehen und Krediten (Art. 30). Die entsprechenden Bestimmungen der Statuten sind im Folgenden zusammengefasst:

Genehmigung der Vergütung (Art. 25): Die Generalversammlung genehmigt die Anträge des Verwaltungsrats in Bezug auf die Gesamtbeträge für die maximale fixe Vergütung des Verwaltungsrats für das folgende Geschäftsjahr, für die variable Vergütung des Verwaltungsrats für das vorangegangene Geschäftsjahr, für die maximale fixe Vergütung der Gruppenleitung für das folgende Geschäftsjahr und für die variable Vergütung der Gruppenleitung für das vorangegangene Geschäftsjahr.

Zusatzbetrag für Veränderungen in der Gruppenleitung (Art. 26): Reicht der bereits von der Generalversammlung genehmigte maximale Gesamtbetrag der Vergütung nicht aus für neue Mitglieder der Gruppenleitung, ist die Gesellschaft ermächtigt, einen Zusatzbetrag auszurichten, der nicht über 50 Prozent des letzten genehmigten Gesamtbetrags sein darf.

Grundsätze der Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung (Art. 27): Die Vergütung der nicht exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrats umfasst eine feste Grundentschädigung und variable Vergütungselemente sowie weitere Vergütungselemente und Leistungen. Die Vergütung der exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrats und der Mitglieder der Gruppenleitung umfasst fixe und variable Vergütungselemente sowie weitere Vergütungselemente und Leistungen. Die Gesamtvergütung berücksichtigt Funktion und Verantwortungsstufe des Empfängers. Die fixe Vergütung umfasst je nachdem das Grundgehalt oder das Verwaltungsrats honorar und kann weitere Vergütungselemente und Leistungen enthalten. Die variable Vergütung richtet sich nach der Erreichung bestimmter Leistungsziele und kann in bar oder in aktienbasierten Instrumenten ausgerichtet werden. Der Verwaltungsrat legt Leistungsziele und andere Bedingungen wie Zuteilungsbedingungen, Vesting-Bedingungen, Ausübungsbedingungen und -fristen sowie allfällige Sperrfristen und Verfallsbedingungen fest.

Darlehen und Kredite (Art. 30): Darlehen und Kredite an Mitglieder des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung dürfen zu Marktbedingungen gewährt werden. Der Gesamtbetrag solcher ausstehenden Darlehen und Kredite darf die gesamte Jahresvergütung der jeweiligen Mitglieder nicht übersteigen.

2.2 Vergütungs- und Nominationsausschuss

Der Vergütungs- und Nominationsausschuss (VNA) besteht gemäss den statutarischen Bestimmungen aus drei Mitgliedern des Verwaltungsrats. Er unterstützt den Verwaltungsrat bei der Festsetzung und Überprüfung der Vergütungspolitik und -richtlinien sowie bei der Vorbereitung der Anträge zuhanden der Generalversammlung betreffend die Vergütung des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung. Zusätzlich erarbeitet er Empfehlungen im Zusammenhang mit der Ernennung von Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung zuhanden des Verwaltungsrats.

ZUSTÄNDIGKEITSEBENEN

Entscheid über:	CEO	VRP	Vergütungs- und Nominationsausschuss	Verwaltungsrat	Generalversammlung
Vergütungspolitik inkl. Gestaltung der variablen Vergütung			Vorschlag	Genehmigung	
Leistungskriterien für die Vergütungen an die Mitglieder der Gruppenleitung	Vorschlag		Antrag	Genehmigung	
Maximale Gesamtbeträge der Vergütung an Verwaltungsrat und Gruppenleitung			Vorschlag	Antrag	Genehmigung (bindende Abstimmung)
Individuelle Vergütung VRP			Antrag	Genehmigung	
Leistungsbeurteilung und individuelle Vergütung CEO		Vorschlag	Antrag	Genehmigung	
Individuelle Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats			Antrag	Genehmigung	
Leistungsbeurteilung und individuelle Vergütungen der Mitglieder der Gruppenleitung (ohne CEO)	Vorschlag		Antrag	Genehmigung	
Vergütungsbericht			Vorschlag	Genehmigung	Konsultative Abstimmung

Der Vergütungs- und Nominationsausschuss besteht aus drei Mitgliedern des Verwaltungsrats und setzt sich wie folgt zusammen: Dr. Thomas Schneider als Vorsitzender, Prof. Stefan Feuerstein als Mitglied und Florian Seubert als Mitglied. Mit der ordentlichen Generalversammlung zum Berichtsjahr werden die Mitglieder durch die Generalversammlung gewählt. Die Amtsdauer der Mitglieder des VNA beträgt ein Jahr und endet mit Abschluss der nächsten ordentlichen Generalversammlung (Amtsperiode). Eine Wiederwahl ist zulässig.

Die Sitzungen des VNA finden in der Regel vor den Sitzungen des Verwaltungsrats statt, sodass die Anträge formuliert und vom Gesamtgremium genehmigt werden können. Ausserdem berichtet der Vorsitzende des VNA nach jeder Sitzung dem Verwaltungsrat über die Aktivitäten des Ausschusses. Die Protokolle der Ausschusssitzungen werden den Mitgliedern des Verwaltungsrats zur Verfügung gestellt. Mitglieder der Gruppenleitung können auf Einladung beratend an den Sitzungen teilnehmen, sind jedoch während der Diskussion und Festsetzung der eigenen Vergütung nicht anwesend. Der VNA tagt mindestens zweimal jährlich. 2020 befasste sich der VNA in seinen zwei ordentlichen Sitzungen unter anderem mit den oben aufgeführten wiederkehrenden Traktanden. Alle Mitglieder nahmen an allen Sitzungen teil.

Es steht dem VNA frei, in Vergütungsfragen zeitweise einen externen Berater beizuziehen. Im Jahr 2020 wurde hkp Deutschland GmbH beauftragt, einen Marktvergleich der Vergütung der Gruppenleitung durch zu führen. Dieses Unternehmen hält weitere Mandate bei der Zur Rose Gruppe. Darüber hinaus kann der VNA auch auf interne Experten in Vergütungsfragen wie den, Chief Executive Officer, Chief Financial Officer oder Leiter Human Resources Group zurückgreifen.

2.3 Festsetzungsverfahren und Offenlegung der Vergütungen

Der VNA prüft die Vergütung der Mitglieder der Gruppenleitung alle regelmässig auf der Basis von Vergütungen bei vergleichbaren börsenkotierten Unternehmen und europäischen E-Commerce-Unternehmen. Es werden Unternehmen mit einer vergleichbaren Marktkapitalisierung und Umsatzgrösse berücksichtigt. Im Jahr 2020 wurde eine eingehende Prüfung der Vergütung der Gruppenleitung vorgenommen, um die Wettbewerbsfähigkeit der Vergütung in Bezug auf Struktur und Gesamthöhe zu ermitteln. Die Vergleichsgruppe setzte sich aus AO World, APG SGA, Arbonia, Ascom, Bobst Group, Bossard, Burckhardt, Burkhalter, Comet, Conzzeta, Daetwyler, Delticom, Hawesko, Huber + Suhner, Inficon, Interroll, Kardex, Komax, Kudelski, Metall Zug, Rieter, Schweiter, Siegfried, SRP, u-blox und Zooplus zusammen und ist mit Blick auf Marktkapitalisierung, Ertrag und Mitarbeiterzahl ausgewogen. Zusätzlich wurde die Vergütung des CEOs von DocMorris mit einer branchenspezifischen Gruppe von Unternehmen des E-Commerce sowie direkten Wettbewerbern verglichen.

Die Vergleichsdaten von ähnlichen Unternehmen stellen nur einen durch den VNA zu berücksichtigenden Faktor dar, um die Zielvergütung der einzelnen Mitglieder der Gruppenleitung festzulegen. Die tatsächliche Vergütung der einzelnen Mitglieder der Gruppenleitung richtet sich nach dem Unternehmenserfolg und der persönlichen Leistung. Die persönliche Leistung wird im Zuge des jährlichen Leistungsmanagementprozesses beurteilt. Bei der Ermittlung der persönlichen Leistung werden die Erreichung der individuellen Ziele sowie die Aufgabenerfüllung im Rahmen der Unternehmenswerte und der erwarteten Führungsqualitäten berücksichtigt. Die individuelle Leistungsbeurteilung und der Erfolg des Unternehmens bilden die Grundlage für die Festlegung der variablen Vergütung.

Die Vergütung des Verwaltungsrats wird regelmässig mit der üblichen Praxis anderer Schweizer Industrieunternehmen verglichen. Im Jahr 2017 war eine Prüfung vorgenommen worden, um die Wettbewerbsfähigkeit der Vergütung des Verwaltungsrats in Bezug auf Struktur und Gesamthöhe zu ermitteln. Um eine umfassende Sicht auf die Marktpraxis zu gewinnen, wurden zwei Referenzmärkte betrachtet. Es wurde ein genereller Schweizer Markt, bestehend aus den SPI Top-100 Unternehmen in Betracht gezogen, sowie ein Markt bestehend aus einer Gruppe von 39 Schweizer Unternehmen, die an der SIX Swiss Exchange gehandelt werden, adjustiert nach Grösse und Industrie. Die Vergütungsstruktur sowie -höhe der Vergütung des Verwaltungsrats wurde seit dieser Überprüfung nicht angepasst. Für das kommende Jahr ist die nächste Überprüfung vorgesehen.

3 Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats

3.1 Vergütungsstruktur

Das Vergütungssystem für den Verwaltungsrat soll insbesondere die Unabhängigkeit in seiner Aufsicht über die Gruppenleitung gewährleisten. Daher erhalten die Mitglieder des Verwaltungsrats für ihre Arbeit eine fixe Basisvergütung pro Amtsperiode (Retainer), die zu 70 Prozent in bar und zu 30 Prozent in Namenaktien der Gesellschaft mit einer dreijährigen Sperrfrist gewährt wird. Zusätzlich zur Basisvergütung erhalten sie eine Barvergütung für die Mitarbeit in diversen Ausschüssen. Die Höhe des Honorars ist abhängig von besonderen Funktionen (Präsidium, Vizepräsidium oder Mitglied) sowie von Mitgliedschaften und Funktionen in den Verwaltungsratsausschüssen. Die Höhe der Vergütung ist nicht an eine Erfolgskomponente gebunden und wird nicht nach Ermessen festgelegt. Je nach Funktion ergeben sich folgende Vergütungen:

1 000 CHF (brutto p.a.)	Vergütung total	davon in bar	davon in Aktien
Präsident	300	210	90
Vizepräsident	130	91	39
Mitglied	100	70	30

Für den Einsitz in Ausschüssen werden folgende Vergütungen (brutto p.a.) ausschliesslich in bar ausgerichtet:

1 000 CHF	Vergütung in bar
Präsident Ausschuss	20
Mitglied Ausschuss	10

Der Präsident des Verwaltungsrats bezieht für den Einsitz in den Ausschüssen kein Honorar. Das exekutive Mitglied bzw. der Delegierte des Verwaltungsrats, der CEO, wird im Rahmen der ordentlichen Vergütung als Mitglied der Gruppenleitung für seine Tätigkeit entschädigt und bezieht keine zusätzliche Vergütung für seine Tätigkeit im Verwaltungsrat.

Die Barzahlung erfolgt jeweils nach der ordentlichen Generalversammlung, und die Aktien werden jeweils kurz nach der ordentlichen Generalversammlung übertragen. Bei einer Liquidation oder einem Kontrollwechsel können die Aktien freigegeben werden. Die Gesellschaft kann Mitgliedern des Verwaltungsrats einen Auslagenersatz in Form von effektiven und/oder pauschalen Spesen im Rahmen des steuerlich Zulässigen ausrichten. Dieser Auslagenersatz gilt nicht als Vergütung. Die Mitglieder des Verwaltungsrats partizipieren nicht am Vorsorgeplan der Zur Rose Group AG.

3.2 Vergütungen an den Verwaltungsrat im Geschäftsjahr 2020

Dieser Abschnitt wurde gemäss Artikel 17 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) durch die Revisionsstelle geprüft.

Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhielten für das Geschäftsjahr 2020 eine fixe Basisvergütung von CHF 845 000 (2019: CHF 788 000), eine Vergütung für den Einsitz in Ausschüssen von CHF 74 000 (2019: CHF 74 000) sowie Sozialversicherungsbeiträge von CHF 51 000 (2019: CHF 53 000). Von der Gesamtvergütung von CHF 970 000 (2019: CHF 915 000) wurden CHF 264 000 (2019: CHF 236 000) in Form von Aktien mit einer Sperrfrist von drei Jahren zugeteilt. Die fixe Vergütung für Mitglieder des Verwaltungsrats, die in den letzten beiden Jahren Teil des Verwaltungsrats waren, blieb gegenüber dem Vorjahr unverändert. Die nachfolgende Tabelle zeigt die Vergütungen, die den Verwaltungsratsmitgliedern im Jahr 2020 entrichtet wurden.

Name, Funktion ¹⁾	Fixe Vergütung in bar brutto		Fixe Vergütung in Aktien brutto ²⁾		Ausschuss-honorar in bar		Sozialver-sicherungs-beiträge		Total ³⁾	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
1 000 CHF										
Prof. Stefan Feuerstein (Präsident)	210	210	95	90	-	-	22	21	327	321
Dr. Thomas Schneider (Vizepräsident)	91	91	41	39	20	20	11	11	163	161
Prof. Dr. Volker Amelung (Mitglied) ⁴⁾	70	70	32	30	34	34	10	10	146	144
Dr. Heinz Baumgartner (Mitglied)	-	29	-	13	-	4	-	3	-	49
Vanessa Frey (Mitglied)	-	29	-	13	-	4	-	3	-	46
Tobias Hartmann (Mitglied)	70	41	32	17	-	-	-	-	102	58
Dr. Christian Mielsch (Mitglied)	70	41	32	17	10	6	-	-	112	64
Florian Seubert (Mitglied)	70	41	32	17	10	6	8	5	120	69
Nicht exekutiver Verwaltungsrat	581	552	264	236	74	74	51	53	970	915
Walter Oberhänsli (Delegierter)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Verwaltungsrat	581	552	264	236	74	74	51	53	970	915

1) Per 31. Dezember 2020 sowie per 31. Dezember 2019 waren sieben Mitglieder des Verwaltungsrats im Amt. An der ordentlichen Generalversammlung vom 23. April 2020 wurden die Verwaltungsratsmitglieder vom Vorjahr wiedergewählt. An der ordentlichen Generalversammlung vom 23. Mai 2019 traten Vanessa Frey und Dr. Heinz Baumgartner aus dem Verwaltungsrat zurück. Gleichzeitig wurden Tobias Hartmann, Dr. Christian Mielsch und Florian Seubert in das Gremium gewählt.

2) Der massgebende Verkehrswert am Tag der Zuteilung von CHF 158.40 (2019: CHF 96.40) pro Aktie entspricht dem jeweiligen Tagesendkurs an der Schweizer Börse.

3) Für die Offenlegung im Vergütungsbericht wurde das Prinzip der periodengerechten Abgrenzung (Accrual-Prinzip) bei allen Vergütungselementen angewandt. Die Zuteilungen werden im Vergütungsbericht im Jahr der Gewährung ausgewiesen.

4) Das Ausschusshonorar von Prof. Dr. Volker Amelung beinhaltet ein Verwaltungsrats honorar für eine Tochtergesellschaft in der Höhe von CHF 14 000.

Aktionäre genehmigten an der Generalversammlung vom 23. Mai 2019 einen maximalen Gesamtbetrag der fixen Vergütung des Verwaltungsrats für das Geschäftsjahr 2020 von CHF 1 030 000. Die in der obigen Tabelle offengelegte, an den Verwaltungsrat gewährte Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 liegt innerhalb des genehmigten maximalen Gesamtbetrags.

Im Berichtsjahr wurden keine Vergütungen an frühere Mitglieder des Verwaltungsrats gezahlt. Es wurden keine Vergütungen an den Mitgliedern des Verwaltungsrats nahestehende Personen gezahlt. Im Verlauf des Geschäftsjahrs wurden keine Darlehen an Mitglieder des Verwaltungsrats vergeben. Am Ende des Berichtsjahrs bestanden keine Darlehen an Mitglieder des Verwaltungsrats, an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats oder deren nahestehende Personen.

4 Vergütung der Mitglieder der Gruppenleitung

4.1 Vergütungsstruktur

Das Vergütungssystem der Gruppenleitung ist auf die Unternehmensstrategie ausgerichtet und für die variablen Vergütungselemente mit den relevanten Kennzahlen verknüpft. Dies ermöglicht eine transparente und leistungsorientierte Festlegung der Vergütung der Gruppenleitungsmitglieder. Über Zielvorgaben entscheidet der Verwaltungsrat.

Die Festlegung der Vergütung der Gruppenleitung basiert auf Kriterien wie Funktion, Verantwortung, Erfahrung sowie auf Marktdaten. Die individuelle Vergütung der Mitglieder der Gruppenleitung be-

steht aus einem fixen und einem betragsmässig begrenzten erfolgsabhängigen Gehaltsanteil sowie aus Vorsorgeleistungen und Nebenleistungen (Geschäftsfahrzeug).

Die Gesellschaft kann an die Mitglieder der Gruppenleitung einen Auslagenersatz in Form von effektiven und / oder pauschalen Spesen im Rahmen des steuerlich Zulässigen entrichten. Dieser gilt nicht als Vergütung.

VERGÜTUNGSSTRUKTUR

Element	Zweck	Instrument	Leistungs-kriterium	Leistungs-periode	Einflussfaktoren
Fixes jährliches Grundgehalt	Gewinnung, Bindung, Motivation	Vergütung in bar	–	–	Position, Qualifikation, Marktüblichkeit
Kurzfristig variable Vergütung	Honorierung der Leistung	in bar	Umsatz, EBIT, individuelle Ziele	1 Jahr	Finanzergebnis und qualitative Leistung
Langfristig variable Vergütung	Honorierung der nachhaltigen Wertschöpfung, Angleichung an Aktionärsinteressen	Aktien	Umsatz, relativer Total Shareholder Return	3 Jahre	Erfolg der Gruppe, Kursentwicklung, Wettbewerbsposition
Vorsorge- und Nebenleistungen	Schutz vor Risiken, Mitarbeitergewinnung/-bindung	Altersvorsorge, Versicherungspläne, Nebenleistungen	–	–	Marktüblichkeit und gesetzliche Bestimmungen

Fixes jährliches Grundgehalt

Die Grundgehälter werden festgelegt anhand des Umfangs und der Aufgaben einer gegebenen Position sowie der zu ihrer Ausübung erforderlichen Qualifikationen, der marktüblichen Vergütung sowie der persönlichen Qualifikation, Erfahrung und Leistung des Mitglieds der Gruppenleitung. Die Auszahlung erfolgt monatlich in bar.

Kurzfristig variable Vergütung

Die kurzfristige variable Vergütung ist ein Leistungsbonus, mit welchem sowohl die finanzielle Entwicklung der Gruppe als auch die persönliche Leistung der Mitarbeitenden in einem gegebenen Geschäftsjahr anerkannt werden. Durch diese variable Vergütung sind die Mitarbeitenden am Erfolg der Gruppe beteiligt und erhalten gleichzeitig eine Anerkennung für ihre persönliche Leistung. Der Zielwert der kurzfristigen variablen Vergütung wird als prozentualer Anteil am jährlichen Grundgehalt ausgedrückt und beträgt 40 Prozent für den CEO sowie zwischen 20 und 40 Prozent für die übrigen Mitglieder der Gruppenleitung. Der Leistungsbonus kann total 0 bis maximal 150 Prozent des Zielwerts sein.

Die vom CEO ausgearbeiteten Zielvorgaben werden jeweils zu Beginn des Jahres vom Verwaltungsrat auf Antrag des Vergütungs- und Nominationsausschusses festgelegt und am Ende des Geschäftsjahrs anhand des tatsächlich erreichten Ergebnisses beurteilt. Die finanziellen Messgrößen waren im Berichtsjahr weiterhin Umsatz- und Ertragsziele. Diese Finanzziele wurden ausgewählt, weil sie für das Unternehmen massgebliche Werttreiber darstellen und die Ausweitung von Geschäft und Marktanteil (umsatzseitig) sowie die operative Ertragskraft widerspiegeln. Dabei waren wie im Vorjahr zwischen 40 und 60 Prozent Umsatz- und Ertragsziele der Gruppe oder der Segmente und zwischen 40 und 60 Prozent individuelle Ziele die Basis für die Bemessung der kurzfristigen variablen Komponente.

Für jede Zielgrösse wird eine Zielvorgabe aufgrund des Budgets und der Strategie definiert. Darüber hinaus wird eine Zielerreichungsuntergrenze festgelegt, unterhalb derer keine variable Vergütung ausgezahlt wird, und eine Zielerreichungsobergrenze, ab der die variable Vergütung plafoniert wird. Der Auszahlungsbetrag zwischen Untergrenze, Ziel und Obergrenze wird linear interpoliert. Es liegt im Ermessen des Verwaltungsrats, variable Vergütungen nach unten und oben gegebenenfalls an-

zupassen, basierend auf individueller, qualitativer Leistungserreichung der einzelnen Mitglieder der Gruppenleitung.

			CEO	CFO	Übrige Gruppenleitung
Kurzfristige variable Vergütung	Finanzielle Ziele (Gruppe oder Segment)	Umsatz	30%	0%	20–40%
		Ertrag	20%	20%	20%
	Individuelle Ziele	u.a. Net Working Capital, Cashflow, Strategische Initiativen	50%	80%	40–60%

Die Zielsetzung wird nicht veröffentlicht, da eine Offenlegung Einblicke in die zukunftsgerichtete Strategie der Zur Rose-Gruppe ermöglichen und zu einem Wettbewerbsnachteil führen würde. Die Auszahlung der kurzfristigen variablen Vergütung für das Berichtsjahr erfolgt in bar nach Genehmigung durch die ordentliche Generalversammlung im Folgejahr.

Langfristig variable Vergütung (leistungsbasierter Aktienplan)

Mit dem leistungsbasierten Aktienplan sollen ausgewählte Führungskräfte der Zur Rose Group AG und von deren Tochtergesellschaften am nachhaltigen und langfristig angestrebten Wachstum des Unternehmens partizipieren. Der leistungsbasierte Aktienplan wurde im Jahr 2019 mit der Unterstützung von hkp Deutschland GmbH überprüft und überarbeitet, da die Leistungskriterien die derzeit dynamische Wachstumsphase von Zur Rose nicht genügend abbildeten. Im überarbeiteten leistungsbasierten Aktienplan wurden die Leistungskriterien auf die dezidierte Wachstumsstrategie ausgerichtet und ein unternehmerischer Fokus durch stärkere Aktienkurs- und Wettbewerbsorientierung geschaffen. Daher wird neben dem Umsatzwachstum der relative Total Shareholder Return (TSR), d. h. die Aktienkursentwicklung unter Berücksichtigung von reinvestierten Dividenden, über die dreijährige Leistungsperiode gemessen, wodurch interne finanzielle Wachstumskennzahlen und externe kapitalmarkt- und wettbewerbsorientierte Finanzkennzahlen verknüpft werden. Im Berichtsjahr wurden keine Anpassungen am leistungsbasierten Aktienplan vorgenommen.

Der leistungsbasierte Aktienplan

- ergänzt den kurzfristigen variablen Vergütungsteil, der auf der jährlichen Zielerreichung basiert, mit einem langfristigen Vergütungsteil;
- fördert die Angleichung der Interessen von Führungskräften und Aktionären;
- verankert die strategischen Wachstumsziele in der Vergütung; und
- soll ein im Wettbewerbsvergleich attraktives Anreizinstrument darstellen sowie eine starke Retentionswirkung entfalten.

Auf Antrag des Vergütungs- und Nominationsausschusses legt der Verwaltungsrat in Abhängigkeit der Funktion und des Einflusses auf den langfristigen Erfolg, unter Berücksichtigung der individuellen Leistung sowie strategischer Überlegungen, individuelle Zuteilungsbeträge für das Geschäftsjahr in Schweizer Franken fest. Die Zuteilungsbeträge in 2020 belaufen sich auf 40 Prozent des Grundgehalts für den CEO und auf 35 bis 43 Prozent für die übrigen Mitglieder der Gruppenleitung. Im Rahmen dieses Plans werden zwei Drittel der zu übertragenden Aktien in leistungsbasierten Anwartschaften (Performance Share Units, PSU) und einen Drittel der zu übertragenden Aktien in gesperrter Form (Restricted Stocks) den Teilnehmenden zugeteilt. Die Anwartschaften sind über eine Periode von drei Jahren gesperrt. Der gesamte Betrag in Schweizer Franken, der im Rahmen dieses Plans Mitgliedern der Gruppenleitung für das Zuteilungsjahr gewährt wird, wird jeweils an der Generalversammlung des folgenden Jahrs durch die Aktionärinnen und Aktionäre retrospektiv für das Zuteilungsjahr in Übereinstimmung mit den Statuten genehmigt. Beim unterjährigen Eintritt des Teilnehmers erfolgt grundsätzlich keine Gewährung von Anwartschaften. Der Verwaltungsrat hält jedoch die Möglichkeit einer

reduzierten Zuteilung von Anwartschaften offen, sofern sich diese innerhalb der statutarischen und gesetzlichen Bestimmungen bewegt.

Nach Ablauf einer Leistungsperiode von drei Jahren (beginnend am 1. Januar des Berichtsjahrs und endend am 31. Dezember drei Jahre später) findet nach der Generalversammlung, an der die Jahresrechnung des letzten Jahrs der Leistungsperiode genehmigt wird, eine Wandelung der Anwartschaften in zu übertragende Aktien statt. Die Anzahl zu übertragender Aktien ergibt sich zum Wandlungszeitpunkt aus der Multiplikation der Anzahl der zugeteilten Anwartschaften mit dem Zielerreichungsfaktor. Der Zielerreichungsfaktor der PSU basiert zur Hälfte auf der Erreichung des relativen TSR und zur anderen Hälfte auf der Umsatz-Zielerreichung. Der Zielerreichungsfaktor ist gegen unten auf 0 und gegen oben auf 2 begrenzt. Die Anzahl der Restricted Stocks unterliegt keinem Zielerreichungsfaktor.

Der TSR bezeichnet die Aktienkursentwicklung zuzüglich fiktiv reinvestierter Bruttodividenden während der Leistungsperiode. Zur Ermittlung der Zielerreichung wird die TSR-Entwicklung von Zur Rose der TSR-Entwicklung der Unternehmen des STOXX® Europe 600 Retail und einer individuellen Vergleichsgruppe gegenübergestellt. Die individuelle Vergleichsgruppe umfasst AO World, ASOS, boohoo, Delivery Hero, Delticom, HolidayCheck, Home24, Just Eat, Ocado, Scout24, Shop Apotheke, Spotify, Trivago, Zalando, Zooplus. Die TSR-Entwicklung wird auf Basis von 1-Monats-Durchschnitten gemessen, um stichtagsbezogene Schwankungen des Aktienkurses zu glätten. Die so ermittelte TSR-Entwicklung der Unternehmen des STOXX® Europe 600 Retail und der individuellen Vergleichsgruppe wird je Gruppe in eine Rangreihe gebracht. Die relative Positionierung von Zur Rose wird anhand des erreichten Rangs bestimmt. Liegt die Positionierung von Zur Rose am Median (50. Perzentil), entspricht dies einem Zielerreichungsfaktor von 1.0. Liegt die Positionierung von Zur Rose am 25. Perzentil, beträgt der Zielerreichungsfaktor 0.5 bzw. unterhalb des 25. Perzentils 0.0. Ist Zur Rose am 100. Perzentil oder oberhalb positioniert, beträgt der Zielerreichungsfaktor 2.0. Die Zielerreichung für dazwischenliegende Platzierungen wird durch lineare Interpolation ermittelt. Der Gesamtzielerreichungsfaktor des relativen TSR wird im Anschluss mit je 50 Prozent Gewichtung aus dem Zielerreichungsfaktor aus dem Vergleich mit dem STOXX® Europe 600 Retail und mit der individuellen Vergleichsgruppe berechnet. Das interne Finanzziel wird nicht veröffentlicht. Eine Offenlegung des Ziels würde Einblicke in die zukunftsgerichtete Strategie der Zur Rose-Gruppe ermöglichen und somit zu einem Wettbewerbsnachteil für die Gruppe führen. Nach Übertragung unterliegen die Aktien keiner Sperrfrist, und die Gruppenleitungsmitglieder können frei darüber verfügen.

Rolle	CEO	Andere Mitglieder der Gruppenleitung
Ziel	40% vom jährlichen Grundgehalt	Zwischen 35% und 45% vom jährlichen Grundgehalt
Maximale Opportunität	166% vom Ziel	166% vom Ziel

Instrument	Leistungsbasierte Anwartschaften (PSU) Zwei Drittel der Zuteilung		Gesperrte Aktien (Restricted Stocks) Ein Drittel der Zuteilung
Leistungsbedingung	Relativer TSR	Umsatzziel der Gruppe	Keine
Zweck	Misst die relative dreijährige Aktienkursentwicklung zu einer individuellen Vergleichsgruppen (50%) sowie zu dem STOXX® Europe 600 Retail (50%)	Misst die dreijährige Umsatzsteigerung gegenüber dem Budget	Unterliegt keiner Zielsetzung und bleibt somit in der Anzahl unverändert
Gewichtung	50% von 2/3 der Zuteilung	50% von 2/3 der Zuteilung	1/3 der Zuteilung
Auszahlungsmodalität	Zielerreichungsfaktor 0% bis zum 25. Perzentil; Zielerreichungsfaktor linear zwischen 50% und 200% zwischen dem 25. und dem 100. Perzentil; Zielerreichungsfaktor 200% ab dem 100. Perzentil	Zielerreichungsfaktor linear zwischen 0% und 200%	100% der gesperrten Aktien

Im Fall einer Dekotierung, einer Übernahme der Mehrheit der Aktien oder bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses aufgrund von Invalidität oder Ableben der oder des Teilnehmenden werden die zugeteilten Anwartschaften innerhalb eines Monats nach Bekanntwerden gewandelt und als Aktien übertragen. Dabei werden die zugeteilten Anwartschaften pro Zuteilung auf Pro-rata-temporis-Basis adjustiert und mit einem Zielerreichungsfaktor von 1 multipliziert. Wird das Anstellungsverhältnis aufgrund einer Kündigung durch die Zur Rose-Gruppe aus ökonomischen Gründen oder aufgrund der Erreichung des Pensionsalters beendet, bleiben die Massgaben bezüglich Wandelzeitpunkt und Zielerreichungsfaktor unverändert. Jedoch werden die zugeteilten Anwartschaften pro Zuteilung auf Pro-rata-temporis-Basis adjustiert. Bei fristloser und aus wichtigem Grund erfolgter Kündigung des Anstellungsverhältnisses durch die Zur Rose-Gruppe oder eine Tochtergesellschaft oder bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses aus einem anderen als den oben genannten Gründen verfallen die zugeteilten Anwartschaften ohne jegliche Entschädigung.

Vorsorgeleistungen

Der Zweck von Vorsorgeleistungen ist die Absicherung von Mitarbeitenden und ihren Angehörigen im Hinblick auf Ruhestand, Krankheit, Berufsunfähigkeit und Tod. Die Mitglieder der Gruppenleitung sind an den Sozial- und Vorsorgeplänen in den Ländern beteiligt, in denen ihre Arbeitsverträge abgeschlossen wurden. Die Pläne variieren aufgrund der lokalen Wettbewerbs- und Rechtslage; sie entsprechen mindestens den gesetzlichen Anforderungen der betreffenden Länder.

Nebenleistungen

Die Mitglieder der Gruppenleitung erhalten Spesenentschädigung gemäss Spesenreglement, sowie ein Geschäftsfahrzeug als Nebenleistung. Weiter können zusätzliche Leistungen im Rahmen von internationalen Versetzungen anfallen (einschliesslich Steuerausgleich). Der Gegenwert wird zum Fair Value veranschlagt und ist in den Vergütungstabellen enthalten. Allfällige Geschenke oder Verwaltungsrats-honorare von Tochtergesellschaften sind ebenfalls in dieser Position enthalten.

Arbeitsverträge

Die Mitglieder der Gruppenleitung sind mit unbefristeten Arbeitsverträgen angestellt; alle haben eine individuelle Kündigungsfrist bis maximal 12 Monate. Den Mitgliedern der Gruppenleitung stehen keine vertraglichen Antritts- oder Abgangsentschädigungen oder besonderen Kontrollwechsel-Bestimmungen zu, ausser dem frühzeitigen Vesting des langfristigen Vergütungsplans, wie oben erläutert. Gemäss den Statuten der Zur Rose Group AG können die Arbeitsverträge Bestimmungen über Konkurrenz- und/oder Abwerbverbot enthalten, die auf maximal ein Jahr begrenzt sind und eine Vergütung von maximal einem Jahresgehalt vorsehen dürfen.

4.2 Vergütungen an die Mitglieder der Gruppenleitung im Geschäftsjahr 2020

Dieser Abschnitt wurde gemäss Artikel 17 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) durch die Revisionsstelle geprüft.

Im Jahr 2020 erhielten die Mitglieder der Gruppenleitung Gesamtvergütungen von CHF 5 517 000 (2019: CHF 3 385 000). Dieser Betrag umfasst fixe Grundgehälter von CHF 2 435 000 (2019: CHF 1 799 000), kurzfristige variable Vergütungen von CHF 746 000 (2019: CHF 382 000), langfristige Vergütungen von CHF 1 386 000 (2019: CHF 620 000), Nebenleistungen von CHF 103 000 (2019: CHF 74 000) sowie Vorsorgeleistungen von CHF 847 000 (2019: CHF 510 000).

Die nachfolgende Tabelle zeigt die fixen und variablen Vergütungen sowie die Gesamtvergütung, die den Mitgliedern der Gruppenleitung für das Geschäftsjahr 2020 und das Vorjahr 2019 zugeteilt wurden.

Gruppenleitung ¹⁾	Fixe Vergütung in bar		Variable Vergütung				Nebenleistungen ³⁾		Vorsorgeleistungen		Total ⁴⁾	
	2020	2019	kurzfristig in bar	2020	2019	langfristig in Aktien ²⁾	2020	2019	2020	2019	2020	2019
1 000 CHF												
Gesamtvergütung der Gruppenleitung	2 435	1 799	746	382	1 386	620	103	74	847	510	5 517	3 385
davon:												
Walter Oberhänsli, CEO (höchste Gesamtvergütung)	600	600	201	96	240	240	35	36	261	247	1 337	1 219

1) Am 31. Dezember 2020 waren sieben Mitglieder der Gruppenleitung im Amt. Davon waren drei neue Mitglieder unterjährig eingetreten. Am 31. Dezember 2019 waren vier Mitglieder der Gruppenleitung im Amt.

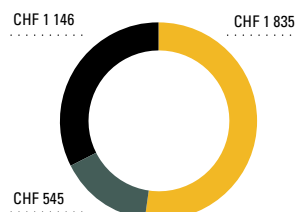
2) Der nominale Zielwert des leistungsorientierten Aktienplans, zugeteilt im Jahr 2020 für die Leistungsperiode 2020 bis 2022 bzw. im Jahr 2019, für die Leistungsperiode 2019 bis 2021. Einschliesslich Ersatzzahlungen im Jahr 2020 für ein Mitglied der Gruppenleitung in Form von gesperrten Aktien, sowie zusätzlich gesperrte Aktien für ein Mitglied der Gruppenleitung abhängig von qualitativen Zielerreichungen in 2021, aufgrund der Erweiterung der Rolle innerhalb der Gruppenleitung

3) Einschliesslich aller übrigen Entschädigungen und Vergünstigungen wie Geschäftsfahrzeuge, Aufwände im Zusammenhang mit Entsendungen, Geschenke und Verwaltungsratshonorare von Tochtergesellschaften.

4) Für die Offenlegung im Vergütungsbericht wurde das Prinzip der periodengerechten Abgrenzung (Accrual-Prinzip) bei allen Vergütungselementen angewandt.

EFFEKTIVE VERGÜTUNG DER GRUPPENLEITUNG (CEO AUSGESCHLOSSEN)

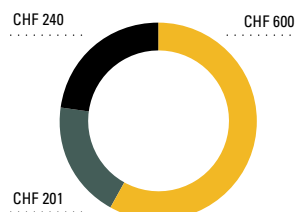
In CHF 1 000



■ Fixes jährliches Grundgehalt
■ Kurzfristige variable Vergütung
■ Langfristige variable Vergütung

EFFEKTIVE VERGÜTUNG DES CEO

In CHF 1 000



■ Fixes jährliches Grundgehalt
■ Kurzfristige variable Vergütung
■ Langfristige variable Vergütung

Erläuterungen zur Vergütungstabelle

Die Gesamtvergütung der Gruppenleitung für das Jahr 2020 belief sich auf CHF 5 517 000. Dies entspricht gegenüber dem Vorjahr einer Zunahme von 63 Prozent Prozent aufgrund der Erweiterung der Gruppenleitung von vier auf sieben Mitglieder. Die fixe Vergütung für Mitglieder der Gruppenleitung, die in den letzten beiden Jahren Teil der Gruppenleitung waren, blieb gegenüber dem Vorjahr unverändert.

Auf der operativen Ebene war die Zur Rose-Gruppe in einer angespannten Pandemiesituation äusserst erfolgreich. Dank frühzeitig umgesetzter Massnahmen konnte die Gesundheit der Mitarbeiter geschützt und die Versorgung der Kunden mit ihren benötigten Arzneimitteln jederzeit gewährleistet werden. Das Unternehmen verzeichnet seit Beginn der Pandemie eine anhaltend hohe Akzeptanz von digitalen Lösungen und ein starkes Interesse am E-Commerce.

Auf der Grundlage der führenden Marktposition und von auf Kundenbedürfnisse ausgerichteten Angeboten und digitalen Services erzielte die Gruppe eine Umsatzsteigerung von 14.4 Prozent in Lokalwährungen auf CHF 1 751.9 Mio. inklusive Medpex und Apotal (Zielerreichung 146 Prozent). Diese Wachstumsdynamik setzte sich in allen Marktsegmenten, Schweiz, Deutschland und Europa, fort. Das Betriebsergebnis (EBITDA) beläuft sich auf minus CHF 78.4 Mio. Dieses wurde durch einmalige Aufwendungen im Zusammenhang mit Akquisitionen und Integrationen, durch Aufwendungen zur Pandemiebewältigung sowie der Bildung einer Risikoposition aufgrund eines Zwischenurteils in einem Umsatzsteuerverfahren belastet. Das bereinigte EBITDA liegt bei minus CHF 31.2 Mio. Das EBIT beträgt minus CHF 117.6 Mio. (Zielerreichung von 0 Prozent) und das Unternehmensergebnis minus CHF 135.6 Mio.

Die Messung der Leistungen für den kurzfristigen variablen Bonus beruht grösstenteils auf der Entwicklung des Umsatzes und des EBIT auf Gruppenebene und auf regionaler Ebene gegenüber dem Budget sowie qualitativen Faktoren. Die prozentuale Zielerreichung der Bonusauszahlung für 2020 reicht dementsprechend insgesamt von 50 bis 130 Prozent (2019: 34 bis 103 Prozent) für die Gruppenleitung, und er beträgt 84 Prozent (2019: 40 Prozent) für den CEO.

Der variable Anteil an der fixen Vergütung für das Berichtsjahr entspricht für die Gruppenleitung 62 bis 154 Prozent und für den CEO 74 Prozent. Der Zielerreichungsgrad der kurzfristigen variablen Vergütung für das Jahr 2020 nahm im Vergleich zum Vorjahr zu und lag im Berichtsjahr bei 85 Prozent (Vorjahr: 56 Prozent). Die effektive kurzfristige variable Vergütung für das Jahr 2020 wurde entsprechend nach oben angepasst.

STI Kennzahlen	Minimum	Ziel (100%)	Maximum
Finanzziele Gruppe			
Umsatz			■
EBIT	■		
Individuelle Ziele			
Net Working Capital, Cashflow, Strategische Initiativen, u.a.	■		
Total	85%		

Bei der Zuteilung des leistungsbasierten Aktienplans im Jahre 2020 (Leistungsperiode 2020 bis 2022) erhielten die Mitglieder der Gruppenleitung einen Zuteilungswert von insgesamt CHF 971 000. Dies entspricht einer Anzahl von 5 609 PSU und 2 805 Restricted Stocks. Die Leistungsperiode für die PSU endet am 31. Dezember 2022 auf Grundlage der Entwicklung des relativen TSR und des Umsatzes zwischen 2020 und 2022. Die Anzahl der Restricted Stocks bleibt unverändert. Die Anwartschaften werden nur dann zugeteilt, wenn an diesem Datum ein ungekündigtes Anstellungsverhältnis mit Zur Rose vorliegt.

Im Jahr 2020 wurde ein Mitglied der Gruppenleitung zu einer grösseren Rolle befördert und erhielt zusätzliche Restricted Stocks. Im Sinne einer auflösenden Bedingung ist die Gewährung dieser Restricted Stocks verknüpft mit der Einhaltung qualitativer vorgegebener Ziele für 2021. Werden diese Ziele nur

teilweise erreicht, wird die Zuteilung im Umfang der Zielerreichung nach unten angepasst, Diese Zuteilungen werden im Falle eines Kontrollwechsels vollständig gewandelt und übertragen. Die Anwartschaften verfallen nur dann gänzlich, wenn der Mitarbeitende zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch seine Leistung oder sein Verhalten begründeten Anlass gegeben oder er das Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund beendet hat; ansonsten werden sie vollständig gewandelt und übertragen.

Im Jahr 2020 wurde einem Mitglied der Gruppenleitung eine Ersatzzahlung in Form von gesperrten Aktien als Ausgleich für die aufgrund des Wechsels zu Zur Rose Group verfallenen Zuteilungen ausgerichtet.

Bei der Auszahlung des leistungsbasierten Aktienplans im Jahr 2020 (Leistungsperiode 2017–2019) wurde ein Umsatz-Zielerreichungsfaktor von 2.0 erreicht. Der Zielerreichungsfaktor EBIT betrug 0. Gesamthaft wurden 4 953 Aktien zu einem Wert im Zeitpunkt der Übertragung von CHF 784 555 den Mitgliedern der Gruppenleitung (inklusive CEO) ausgezahlt. Dieser Wert liegt deutlich über dem Zuteilungswert, da sich der Aktienkurs während der Leistungsperiode (2017–2019) positiv entwickelt hat.

Die Aktionäre genehmigten an der Generalversammlung vom 23. April 2020 einen maximalen Gesamtbetrag der fixen Vergütung der Gruppenleitung für das Geschäftsjahr 2020 von CHF 3 400 000. Dieser Betrag besteht aus dem fixen Grundgehalt, den Nebenleistungen und den Vorsorgeleistungen. Die in der obigen Tabelle offengelegte, an die Gruppenleitung gewährte fixe Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 liegt innerhalb des genehmigten maximalen Gesamtbetrags.

Die in der obigen Tabelle offengelegte, an die Gruppenleitung zugesprochene variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 wird an der Generalversammlung 2021 zur Genehmigung vorgelegt.

Im Berichtsjahr wurden keine Vergütungen an frühere Mitglieder der Gruppenleitung gezahlt. Es wurden keine Vergütungen an den Mitgliedern der Gruppenleitung nahestehende Personen gezahlt. Im Verlauf des Geschäftsjahrs wurde ein Darlehen an ein Mitglied der Gruppenleitung vergeben. Der Gesamtbetrag der per 31. Dezember 2020 ausstehenden marktüblichen Darlehen an die Mitglieder der Gruppenleitung, Betül Susamis Unaran und Olaf Heinrich beläuft sich auf CHF 541 725. Es bestanden keine Darlehen an den Mitgliedern der Gruppenleitung nahestehende Personen oder an ehemalige Mitglieder der Gruppenleitung zu nicht marktüblichen Konditionen.

Informationen zu gehaltenen Aktien von Verwaltungsrats- und Gruppenleitungsmitgliedern können dem Finanzbericht auf Seite 138 entnommen werden.



Ernst & Young AG
Maagplatz 1
Postfach
CH-8010 Zürich

Telefon: +41 58 286 31 11
Fax: +41 58 286 30 04
www.ey.com/ch

An die Generalversammlung der
Zur Rose Group AG, Steckborn

Zürich, 17. März 2021

Bericht der Revisionsstelle über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den beigefügten Vergütungsbericht der Zur Rose Group AG für das am 31. Dezember 2020 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich dabei auf die Angaben nach Art. 14–16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in den mit „geprüft“ gekennzeichneten Tabellen auf Seite 62 und 67 des Vergütungsberichts.



Verantwortung des Verwaltungsrates

Der Verwaltungsrat ist für die Erstellung und sachgerechte Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit dem Gesetz und der VegüV verantwortlich. Zudem obliegt ihm die Verantwortung für die Ausgestaltung der Vergütungsgrundsätze und die Festlegung der einzelnen Vergütungen.



Verantwortung des Prüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zum beigefügten Vergütungsbericht abzugeben. Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit den Schweizer Prüfungsstandards durchgeführt. Nach diesen Standards haben wir die beruflichen Verhaltensanforderungen einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht dem Gesetz und den Art. 14–16 der VegüV entspricht.

Eine Prüfung beinhaltet die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Angaben zu den Vergütungen, Darlehen und Krediten gemäss Art. 14–16 VegüV zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemässen Ermessen des Prüfers. Dies schliesst die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Darstellungen im Vergütungsbericht ein. Diese Prüfung umfasst auch die Beurteilung der Angemessenheit der angewandten Bewertungsmethoden von Vergütungselementen sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.



Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung entspricht der Vergütungsbericht der Zur Rose Group AG für das am 31. Dezember 2020 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14–16 der VegüV.

Ernst & Young AG



Martin Gröli
(Qualified
Signature)

Zugelassener Revisionsexperte
(Leitender Revisor)



Michael Britt
(Qualified
Signature)

Zugelassener Revisionsexperte